Nedobrovoľné supervidovaný – práca s odporom v procese supervízie

Involuntarily supervised – work with resistence in supervizion proces

Zuzana Belánová

Sanačná sociálna pracovníčka

Recenzent/Review: Mgr. Zuzana Bazalová

Považská Bystrica

Abstrakt:

Sociálna práca využíva množstvo metód, techník a nástrojov, ktorými si pomáha pri hájení najlepších záujmov klienta. V posledných desaťročiach je stále viac silnejúci trend pomoci, podpory a sprevádzania klienta ako najoptimálnejšej cesty- cesty pomoci k svojpomoci. To si však vyžaduje nielen zvládnutie technickej stránky zo strany pomáhajúceho profesionála, ale aj v čo najväčšej miere zvládnutie jeho osobnosti a tém, ktoré sa mu pri klientoch môžu eventuálne otvárať. Je potrebná systematická a kontinuálna práca na sebe, ako na najhlavnejšom nástroji, ktorý klientovi pri spolupráci ponúkame. Ak to tak nie je, nastáva problém.

Cieľom tohto článku je čitateľovi priblížiť problematiku práce s odporom v procese supervízie. Prinášame nielen stručný vzhľad do témy supervízia, ale aj odpor a niekoľko pre nás zaujímavých metód práce s ním.

Prínosom článku je zorientovanie sa v metódach a možnostiach pri práci s nedobrovoľne supervidovaným klientom.

Kľúčové slová. Supervízia. Klient. Odpor. Zmena. Prenos. Motivácia.

Abstract:

Social work uses a lot of methods, techniques and tools which are used to help to protect the best interests of clients. In the last ten years the trend of helping, supporting and accompanying clients has been increasing rapidly as the most optimal way- the way of help to selfhelp. This trend requires not only handling with the technique by helping professional but it also requires handling with his personality and themes which can be eventually opened when working with clients

in the most possible way. It is necessary to work on yourself systematically and continually because social worker himself is the main tool which can be offered to client when cooperating. If this does not happen it is a problem.

The aim of this article is to bring closer to the reader the issue of working with a client in resistance in the process of supervision. We bring not only a brief look to the supervision theme but also to the resistance and a few methods with a client in resistance which are interesting for us.

The benefit of this article is to help readers to orientate in methods and possibilities how to work with a client in resistance who is under supervision.

Key words: Supervision. Client. Resistance. Change. Transfer. Motivation.

---

1 Supervízia

1.1 Teoretické východiská supervízie pre prax

Najbežnejšie, ak vychádzame z premisy cudzieho slova, sa dá supervízia zadefinovať ako dohľad. Z latinského významu (super vízia) sa môžeme baviť o kvalitatívnej vízii, z anglického prekladu (supervizion) je to doslovne dohľad, dozor, kontrola, vedenie.

Supervízia sa ako nástroj pre odborníkov v praxi začala používať najskôr v psychoterapii, kde sa podobne ako kedysi tovariši učili remeslu od svojich skúsených majstrov, aj tu zaúčal, dozeral na svojho začínajúceho kolegu skúsenejší odborník s praxou. Prvé pokusy vo svete prebiehali na prelome 20-tych a 30-tych rokov, v Československu na začiatku 70-tych rokov. Bolo to však formou pokus- omyl, skôr na báze intuitívneho predávania vlastných, subjektívnych skúseností. Až začiatkom 90-tych rokov sa uskutočnil prvý výcvik supervízorov. Za slovenskú stranu boli v prípravnom odbornom tíme garantov Ján Gabura a Milan Schavel. (Schavel, Hunyadiová, Kuzyšin, 2013, s.17-18)

Supervízia je spôsob, možnosť neustáleho zvyšovania odborných, ale aj osobnostných kompetencií pomáhajúcich profesionálov. Chráni nielen odborníka, ale hlavne klienta pred neodbornými zásahmi, ktoré by mohli byť v interakcii kontraproduktívne, až vyslovene škodlivé. (Strieženec, 1996)

Podľa Európskej asociácie supervízie (EAS) je supervízia v sociálnej práci chápaná ako poradenská metóda, ktorá je využívaná pri zabezpečovaní kvality profesionálnej činnosti a kompetencii sociálneho pracovníka. Kumuluje v sebe status profesie sociálneho pracovníka, integrácie jeho osobných vlastností, schopnosti tvoriť vzťahy a tímovej spolupráce. (Hunyadiová, 2019, s.15)

Legislatívne je supervízia na Slovensku ukotvená zákonom č. 305/20225 Zb.z.

o sociálno–právnej ochrane detí a sociálnej kuratele.

1.2 Formy supervízie

Z hľadiska vzťahu medzi supervízorom a supervidovaným poznáme **vertikálnu** (skúsenejší verzus menej skúsený odborník) a **horizontálnu** (celoživotný proces skvalitňovania odbornosti) supervíziu.

Z hľadiska prítomnosti supervízora poznáme **priamu** (osobne) a **nepriamu** (sprostredkovane).

Z hľadiska naliehavosti poznáme supervíziu **plánovanú** a **krízovú.**

Podľa počtu supervidovaných osôb poznáme **individuálnu** a **skupinovú** supervíziu**.** Tu platí, že individuálna supervízia sa využíva a je vhodná na naplnenie individuálnych potrieb jednotlivca učiť sa, zatiaľ čo skupinová supervízia využíva prostredie skupiny k zavádzaniu supevíznych úloh**.** (Kadushina 2002. In: Schavel, Hunyadiová, Kuzyšin, 2013).

1.3 Typy supervízie

Tútorská supervízia – orientovaná najmä na vzdelávanie, vhodná pre začínajúcich profesionálov.

Výcviková supervízia – má vzdelávaciu, aj riadiacu funkciu, supervízor preberá zodpovednosť za prácu supervidovaného s klientom.

Riadiaca supervízia – supervízor riadi a kontroluje prácu supervidovaného, preberá časť jeho zodpovednosti za kvalitu práce poradcu.

Konzultantská supervízia – dobrovoľná a výberová, supervidovaný si volí supervízora, typ, formy, zodpovednosť je na supervidovanom, supervízor má len poradenský hlas. (Gabura, 1995)

1.4 Ciele supervízie

Cieľom supervízie nie je zmena osobnosti pracovníka, ale zmena jeho profesionálnej identity. Ciele sú definované na základe zisťovania a analýzy východiskového stavu, ktorý ovplyvňuje sociálny problém subjektu, ktorého sa problém týka. Zodpovednosťou supervízora je pomôcť supervidovanému stať sa lepším pracovníkom, nie bezpodmienečne lepším človekom. (Hunyadiová, 2019, s.19). Supervízor pracuje s vnútorným subjektívnym prežívaním supervidovaného, prostredníctvom osvojených metód, techník, ale aj osobnostných zručností a spoločne prechádzajú procesom integrácie tejto intersubjektivity do objektívneho obrazu problému, ktorý si na stretnutie sociálny pracovník (alebo iný pomáhajúci profesionál) prináša. Zo strany sociálneho pracovníka je minimálne žiadaná neutralita a emocionálna aj celková osobnostná vyrovnanosť. Prínosom supervízie je potom

možnosť nového pohľadu, podnetu, perspektívy na „starý“ problém.

Cieľom supervízie je taktiež účinný, overený a v praxi nezastupiteľný nástroj v prevencii syndrómu vyhorenia (burn- out syndróm).Vzhľadom na vysokú osobnú a emocionálnu zaangažovanosť pomáhajúceho profesionála, množstvo emócií na ktoré musí reagovať a kontejnovať ich, je riziko vyhorenia očakávaná súčasť profesie. U poradcu sa po prekročení určitej vysoko individuálnej hranice objavujú príznaky ako zvýšená dráždivosť, nepriateľské postoje voči klientom, ale aj spolupracovníkom, cynizmus, strata záujmu o klienta, zosmiešňovanie klientov, strata kreativity, tendencia k nálepkovaniu, čierno – bielemu videniu sveta a intelektualizovaniu. Niekedy je to apatia a vyhýbanie sa činnosti. Zo subjektívnych pocitov je to nespokojnosť so sebou samým, rozčarovanie, prázdnota, objavuje sa úzkosť, hnev, nedôvera a nihilizmus. (Gabura, 2009 s. 202)

Ciele supervízie , ako ich uvádza Schepner sú najmä:

- hľadanie riešení – reštrukturalizácia,
- spracovávanie konfliktných situácií na pracovisku, najmä v oblasti komunikácie a kooperácie medzi spolupracovníkmi, klientmi a nadriadenými,
- plnenie zadaných úloh podľa stanovených cieľov. (Schepner, 1999)

Gabura definuje hlavné ciele supervízie nasledovne:

- veritifikácia správnosti a alternatív pri práci s klientom, rodinou alebo skupinou,
- rozširovanie možností a alternatív práce s určitým prípadom,
- korigovanie neefektívnych postupov,
- prevencia poškodzovania klientov poradcom,
- učenie sa zbieranie skúsenosti. (Gabura, 1995)

Úlehla si myslí, že ciele supervízie sú hlavne nasledovné:

- vyjasnenie poslania pracoviska a celej organizácie,
- prevencia syndrómu vyhorenia pracovníkov,
- prevencia pred pohltením a prepracovaním,
- účinné zvládnutie pocitov bezmocnosti a viny,
- účinnejšie zachádzanie s vlastnými zdrojmi pracovníkov. (Úlehla, 1999)

1.5 Prístupy v supervízii

a) **Analytická teória (Jung)** – pracuje s archetypmy v podvedomí, to znamená určitými maskami navonok,

ktoré nosíme akoby natreté na svojej pravej podstate (animus a anima) a v supervízii pracujeme s so symbolmi, ktoré nám pomáhajú zvedomiť skryté významy.

b) **Teória individuálnej psychológie (Adler**) – zdôrazňuje význam indivídua a taktiež vplyvu sociálneho prostredia do ktorého sa rodí a pôsobí .Všetky kvality osobnosti sú výsledkom sociálnej interakcie, vrodená potencionalita sa mení na základe stupňa úspešnosti alebo neúspešnosti v prežívaní pri stretávaní sa s inými ľuďmi a sociálnymi požiadavkami okolia. (Hunyadiová, s. 34.)

c) **Interpersonálna teória (Horneyová)** – zdôrazňuje kultúru ako hodnotu pri utváraní osobnosti človeka, veľký význam kladie aj na vplyv rodiny, väčšina správania je podľa nej naučené, a teda meniteľné.

d) **Psychosociálna teória (Fromm a Erikson)** – chápe vývin osobnosti na základe epigenetických zmien. (Epigenéza- jeden prvok vzniká na poklade iného v čase a priestore.) Rast nastáva, ak je konflikt primerane vyriešený.

e) **Teoretický smer - logoterapia (Frankl) –** ťažiskom je sebatranscendencia (sebapresah) človeka. Zameraná na nájdenie a obnovenie zmyslu života, nápomocný je hlavne pri reintegrácii človeka pri syndróme vyhorenia.

f) **Teória „ Ja“ (Rogers)** - charakteristická optimistickým pohľadom na podstatu človeka. Základná ľudská potreba (motivácia) je sebaktualizácia a výhradný intímny vzťah. Pomáhajúci profesionál (vrátane supervízora) má byť kongruentný (jednať v súlade so svojím prežívaním) a prijímať klientovu osobnosť bez hodnotenia jeho postojov.

g) **Fenomenologická a existencionálna teórie –** za cieľ si dáva porozumieť bezprostrednej a rozvíjajúcej sa situácii človeka vo svete. Základné východiská pre existenciu vo svete pritom vychádzajú z úzkosti a strachu, hlavne zo smrti. (Hunyadiová, 2019, s. 40)

2 Odpor

V slovenskom synonymickom slovníku je slovo odpor zadefinované ako činnosť, sila zacielená proti inej činnosti, sile. (https://slovnik.aktuality.sk/synonyma/?q=odpor, 10.11.2022 14:35)

Stručný psychologický slovník definuje odpor ako silno prežívaný postoj k predmetu,

osobe alebo situácii a je charakterizovaný nechuťou, snahou uniknúť, odvrátiť sa. Taktiež stručný psychologický slovník charakterizuje odpor ako obranný mechanizmus, ktorý sa prejavuje nechuťou klienta pokračovať v procese. (Hartl, 2004)

Gabura tvrdí, že „ v teórii dynamického sociálneho poradenstva odpor k určitým osobám, zmenám či intervenciám je súčasťou klientových obranných mechanizmov, ktoré bývajú jednou z najčastejších manifestácií intrapsychických problémov či konfliktov. Odpor teda v podstate chráni ego klienta pred prijatím nežiadúcich, alebo nebezpečných impulzov, ktoré by mohli ohroziť klienta.“ (Gabura, 2013, s. 257)

Obranné mechanizmy sú stratégie zvládania úzkosti, alebo iných bolestivých emócií. Môžu byť vedomé alebo nevedomé, adaptívne alebo maladaptívne, patologické alebo pomáhajúce. Používa ich v každodennom živote každý z nás. (Hughes, Riordan, 2006, s. 70).

Medzi typické prejavy odporu radíme dlhšie odmlky v rozprávaní, ktoré naznačujú, že klient upravuje svoje tvrdenia. Taktiež neschopnosť vyvolať si akúkoľvek predstavu, náhla zmena témy. Pri interpretácii nechuť k prijatiu interpretácie. Klient si pritom odporu nemusí (a z pravidla ani nie je) byť vedomý. (Kratochvíl, 2012)

Ak by sme chceli tieto teoretické charakteristiky odporu zhrnúť do jednej vety, rozprávali by sme sa o neochote akceptovať proces zmeny u klienta. K odporu vo všeobecnosti dochádza vtedy, ak na vedomej, alebo aj podvedomej úrovni si klient nie je, alebo nechce byť vedomí potreby prijatia zmeny. Takou zmenou môže byť aj supervízia ako metóda, najmä, ak odborník doteraz supervidovaný nebol a supervíziu vníma ako určitú formu kontroly. (Ktorou ale supervízia nie je alebo by aspoň nemala byť). Úlohou supervízora nie je zlomiť odpor, ale ho akceptovať ako prirodzenú súčasť procesu a porozumieť supervidovanému vnútorným mechanizmom, ktoré spúšťajú obranné mechanizmy vedúce k odporu.

3 Zmena

Práca s odporom v procese supervízie úzko súvisí s prácou so zmenou. Prvý krok je uvedomiť si, kde sa klient (supervidovaný) v procese zmeny nachádza. Procházka a DiClemente zadefinovali šesť fáz priebehu zmeny.

1. **Prekontemplácia.** Je to obdobie, kedy si klient ešte ani neuvedomuje, že je u neho potrebná zmena. O zmene ani neuvažuje.
2. **Kontemplácia.** Toto obdobie charakterizuje ambivalencia. To znamená, že klient už uvažuje o zmene, ale zároveň ju aj odmieta.

Deje sa to na vedomej úrovni, je to prirodzená súčasť procesu.

3. **Rozhodnutie.** V tomto období je rozhodujúce, či podporný článok (supervízor, terapeut, poradca) dobre podchytí klientovu motiváciu k zemne, a dobre nastaví kroky ako reálne a uskutočniteľné. Ak nie, klient sa obyčajne znova vracia do fázy kontemplácie.
4. **Akcia.** Obdobie, v ktorom sa klient zaväzuje k realizácii a činom podporujúcim zmenu.
5. **Udržovanie.** Je potrebné zachovať zmenu, ktorá nastala, ku ktorej klient smeruje. Taktiež je žiadúce predchádzať relapsom.
6. **Relaps.** V dlhodobom procese zmeny návykov je relaps normálny a v podstate očakávateľný. Úlohou supervízora je v tomto období podporiť a udržať motiváciu supervidovaného, aby sa nevrátil k starým vzorcom myslenia a konania, ale aby pokračoval na ceste zmeny. (Miller, Rollnick, 2004).

4 Prenos a protiprenos

Máme potrebu sa v krátkosti zmieniť o fenoméne prenosu a protiprenosu pri práci – interakcii supervízora a supervidovaného.

Pojem **prenos** definuje jav, pri ktorom klient prenáša na odborníka , supervízora, svoje emócie.

Ten, ak si toho nie je vedomí, ich prijíma za svoje a identifikuje sa s nimi.

Protiprenos spočíva v tom, že odborník, v našom prípade supervízor podvedome, alebo vedome projektuje vlastné vnútorné konflikty na situácie v supervíznom procese, alebo dokonca na samotnú osobu supervidovaného. Je to pomerne bežný jav, je však potrebné tieto svoje protiprenosové reakcie monitorovať. To obnáša na strane supervízora (alebo iného odborníka ponúkajúceho svoje služby) systematickú a pravidelnú prácu na sebe a so svojim prežívaním a vnímaním sveta a objektívnej reality.

5 Vybrané metódy a techniky práce s klientom v odpore

Základnou paradigmou pri práci s klientom v odpore je prerámcovanie cieľa. Odporom nám klient- supervidovaný dáva najavo, že sa cíti nepochopený, nepripravený na zmenu. Je v kompetencii supervízora, aby zistil, kde v procese zmeny sa klient nachádza, ktoré vnútorné obranné mechanizmy mu bránia v zmene a zapracoval na tom. Pretože odpor nie je vecou klienta, ale vecou erudovanosti supervízora. (Miller, Forcehimes, Zweben, 2011. In: Soukup, 2014).

5.1 Stratégia zúžitkovania

Technika zameraná na zisťovanie silných stránok a zdrojov klienta. Tie sa potom integrujú do procesu, čo posilňuje motiváciu k zmene.

5.2 Diadické a triadické otázky

Klient v odpore môže mať problém rozprávať, respektíve odpovedať na otázky o sebe priamo. Pýtame sa na informácie akoby cez druhú a tretiu osobu. Príklad: Čo si myslia Vaši kolegovia v práci o Vašej nedochvíľnosti? (diadická otázka) Čo si myslí Váš manžel ohľadom pocitov Vašich kolegov v práci pre Vašu nedochvíľnosť? (triadická otázka)

5.3 Normalizácia a odrámcovanie

Normalizácia je technika, kedy pomocou výrokov supervízora normalizujeme niektoré prejavy v správaní supervidovaného. (Neznamená to legalizovanie patologických prejavov v správaní. Odrámcovanie je technika, pri ktorej sa snaží supervízor vniesť určitý stupeň neistoty do zaužívaných nefunkčných postojov, názorov a/alebo presvedčení supervidovaného.

5.4 Použitie ticha

Technika, ktorá sa používa vtedy, ak zväčša všetky ostatné techniky zlyhali, alebo na začiatku stretnutia. Supervízor ale po celý čas zostáva napojený a vo vzťahu so supervidovaným. (Newsletter 94, Coachingplus, 2017)

5.5 Motivačné rozhovory

Motivačný rozhovor je súbor zručností používaných pri rozhovore s klientom, pri ktorom klient sám formuluje argumenty hovoriace v prospech zmeny. Motivačný rozhovor je metóda, ktorá sa uplatňuje s v spolupráci s klientom, nie je to niečo, čo sa na klientovi „pácha“. (Rollnick, Kaplan, Rutschman, 2017, s. 15) Poradca/supervízor nekráča obrazne povedané pred klientom/sueprvidovaným, ani nekráča za ním, ale kráča vedľa neho ako rovnocenný partner.

Základné pojmy v motivačných rozhovoroch sú status quo (postoj, s ktorým klient prichádza), ambivalencia pri rozhodovaní o zmene a samotná reč zmeny, to znemená prvok v reči klienta, ktorý musí erudovaný odborník s rozhovore zachytiť a posilniť.

Duch motivačných rozhovorov, alebo základné princípy sú: pochopenie (súcitenie), partnerstvo (spolupráca), prijatie (akceptácia) a evokácia (podnetnosť).

Samotný proces motivačných rozhovor sa skladá v postupnosti z nasledujúcich krokov: nadviazanie pomáhajúceho vzťahu, zameranie, evokácia a plánovanie. (Rollnick, Kaplan, Rutschman, 2017, s. 34 -41)

Ako základné techniky vedenia motivačných rozhovorov sa využívajú najmä reflektívne

počúvanie, otvorené otázky, oceňovanie, zhrňovanie. (Soukup, 2014, s. 54)

5.6 Nenásilná komunikácia

Ako už samotný názov napovedá, jedná sa o nedirektívnu techniku, ktorá na prvý pohľad vyzerá jednoducho, je to však naozaj umenie. Umenie spočíva v tom, nebyť hodnotiaci, nevnucovať svoj postoj, svoj pohľad a svoje riešenia na situáciu. To si od profesionála vyžaduje vysokú dávku objektivity, získanú dlhodobou a systematickou prácou na sebe.

Samotný proces nenásilnej komunikácie má tieto štyri základné zložky:

1. **Pozorovanie** bez moralizovania, porovnávania, hodnotenia.
2. **Pocity** rozoznávame svoje, klientove (prenos a protiprenos), prijímame ich a slobodne vyjadrujme. Tu je potrebné dodať, že rozlišujeme medzi pocitmi a myšlienkami. To znamená, že rozlišujeme medzi tým čo cítime, a medzi tým čo si myslíme, že cítime a ako na nás druhý pre to reagujú. Tu je vhodné reflektovanie klientových pocitov.
3. **Potreby** ako ďalšia vrstva v ľadovci pod emóciami. Každý prejav v správaní má v hlbšej vrstve na seba naviazanú emóciu, pod ktorou sú potreby. Zručný supervízor pracuje so všetkými troma vrstvami, je však potrebné dať si pozor, aby sme neskĺzli do terapeutického procesu.
4. **Prosba** bez príchute rozkazu. V prosbe si klient vymedzí cieľ (ciele), ktorý potrebuje dosiahnuť na uspokojenie svojich potrieb. (Rosenberg, 2022)

Záver

Odpor v prejave klienta je v poriadku, je to obranná reakcia, ak nastala nepresnosť v pochopení objednávky zo strany supervízora, alebo sa samotný klient cíti nepochopený a neprijímaný vo svojej pravej podstate. Našou úlohou ako profesionála nie je odpor u nedobrovoľne supervidovaného klienta zlomiť, ale pochopiť prečo sa spúšťa a spolu s klientom ho prijať, porozumieť mu. To si vyžaduje nielen vysoko odborne erudovaného profesionála, ale aj osobnostne zrelého jedinca, vedomého si samého seba a svojich „tém“. A to je výzva. Želajme si navzájom veľa sily na tejto ceste.

Zoznam použitých literárnych zdrojov

GABURA, J. 1995. *Charakteristika poradenstva.* In: GABURA,J. – PRUŽINSKÁ, J. *Poradenský proces.* Praha: Sociologické nakladatelství. 1995. s. 13-13. ISBN 80-85850-10-9.

GABURA, J. 2009. *Sociálne poradenstvo.* Bratislava: Občianske združenie Sociálna práca, 2009. 221 s. ISBN 80-89185-10-X.

GABURA, J. 2013. *Teória a proces sociálneho poradenstva.* Bratislava: IRIS, 2013. 309 s. ISBN 978-80-89238-92-7.

HARTL, P. 2004. *Stručný psychologický slovník.* Praha: Portál, 2004. 312 s. ISBN 80-7178-803-1.

HUDGES, P. – RIORDAN, D. 2006. *Psychodinamická psychoterapia – vysvetlená.* Trenčin: Vydavateľstvo F. 2010. 173 s. ISBN 978-80-88952-62-6.

HUNYADIOVÁ, S. 2019. *Aplikačné reflexie supervízií.* Nowy Sancz: Nova sandac, 2019. 238 s. ISBN 978-83-65196-40-8.

KRATOCHVÍL, S. 2012. *Základy psychoterapie.* Praha: Portál. 2012. 408 s. ISBN 978-80-262-0302.

MILLER, W.R. – ROLLNICK, S. 2004. *Motivační rozhovory: príprava lidí ke změně závislého chování.* Tišnov: Sdružení SCAN, 2004. 311 s. ISBN 80-86620-09-3.

Newsletter 94, Coachingplus, 2017

ROLLNICKA, S.– KAPLAN, S.- RUTSCHMAN, R. 2017. *Motivační rozhovory ve škole.* Praha: Portál, 2017. 184 s. ISBN 978-80-262-1274-4.

ROSENBERG, M.B. 2022. *Nenásilná komunikace. Reč života.* Praha: Portíl, 2022.239 s. ISBN 978-80-262-1785-5.

SCHAVEL, M.- HUNYADIOVÁ, S. – KUZYŠIN, B. 2013. *Supervízia v sociálnej práci. Teória, prax a výskum.* Bratislava: Spoločnosť pre rozvoj sociálnej práce, o.z., 2013. 224 s. ISBN 978-80-971445-0-0.

SCHAVEL, M.- OLÁH, M. 2008. *Sociálne poradenstvo a komunikácia.* Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety, 2008. 224 s. ISBN 80-8068-487-1.

SCHERPNER, M. – RICHTER-MARKERT, W. – SITZENSTUHL, I. 1999. *Sprevádzanie v praxi (vedenie), poradenstvo a učenie: Princípy sociálnej práce.* Dolný Kubín: Vydavateľstvo Peter Huba. 1999. 175 s. ISBN 80-88803-28-4.

SOUKUP, J. 2014. *Motivační rozhovory v praxi.* Praha: Portál, 2014. 152 s. ISBN 978-80-262-0607-1.

STRIEŽENEC, Š. 1996. *Slovník sociálneho pracovníka.* Trnava: AD, 1996. 256 s. ISBN 80-967589-0-X.

ÚLEHLA, P. 1999. *Umňení pomáhat: učebnice metod sociální praxe.* Praha: Sociologické nakladatelství. 1999. 128 s. ISBN 80-85850-69-9.

https://slovnik.aktuality.sk/synonyma/?q=odpor, 10.11.2022 14:35)

Kontakt na autora:

Mgr. PhDr. Zuzana Belánová

email: belanova.zu@gmail.com

Sanačná sociálna pracovníčka, súkromná prax ako certifikovaný poradca a terapeut so špecializáciou na vzťahovú väzbu, traumatizáciu v detstve a z toho plynúce nežiadúce prejavy v správaní a certifikovaný lektor s rovnakou špecializáciou.